

Skriftlig Beretning



Slagelse Lærerkreds Generalforsamling 2020

Skriftlig Beretning



Lad alle skoler blomstre, men i samme bed

På sidste års generalforsamling gav vi medlemmerne muligheder for at skrive "postkort" om væsentlige opgaver, som forsamlingen mente, kredsstyrelsen skulle beskæftige sig med i det kommende år. Disse førte til, at styrelsen på et efterfølgende møde valgte 3 særlige indsatsområder:

Indsatsområde A:

"Vi vil følge udviklingen i den øgede inklusion af elever med særlige behov med henblik på at sikre, at alle elever får det rette undervisningstilbud, og at lærerne kan lykkes med opgaven.

Vi vil følge, at PUI's fortsatte udvikling sker på en måde, så lærerne føler sig understøttet i arbejdet med, at alle elever skal føle sig inkluderet."

Hvordan gik det så? Vi havde en intention om at lave en ny spørgeskemaundersøgelse til alle medlemmer om deres oplevelse af inklusionen. Men først ville vi lave screening af skolernes forskellige tilbud til elever, der havde en eller anden udfordring. Det blev en stor udfordring, at få udformet spørgsmålene, så de kunne besvares af TR, da der er mange forskelligartede tilbud på de enkelte skoler. Der er stadig kommet meget få besvarelser, så en medlemsundersøgelse blev det ikke til.

Dog ved vi, at landstendensen er, at inklusionen af elever med særlige behov er faldet siden 2015/16, hvor man fjernede målsætningen om en inklusionsgrad på 96 %. Det giver store udfordringer for kommunens økonomi. I Slagelse Lærerkreds tolker vi stigningen af ekskluderede elever på den måde, at det er et udtryk for, at der er et reelt behov for et særligt tilbud til netop de elever.

Indsatsområde B:

"Vi vil støtte TR og AMR i arbejdet med udmøntningen af Forståelsespapiret, herunder særligt at støtte i forhold til arbejdet i MED-udvalg."

Hvordan gik det så?

Kredsen har afholdt møder med tillidsrepræsentanterne omtrent hver anden uge. Her er indholdet i høj grad erfaringsudveksling TR'erne imellem, ligesom der i mindre netværksgrupper arbejdes med udveksling af ideer og måder at gøre tingene på.

Kredsen har, som støtte til TR's arbejde, udarbejdet en oversigt med de pligtige drøftelser, som der skal foretages i MED-udvalgene i forhold til udmøntning af Forståelsespapiret.

Kredsen årlige internatkursus indeholdt også en dag for tillidsrepræsentanterne, AMR og ledere, som også indeholdt elementer af Forståelsespapiret. Disse dage giver alle parter et fælles udgangspunkt for samarbejdet.

Indsatsområde C:

"Vi vil følge arbejdet med de kommunale indsatsområder og påvirke, at de bliver nærværende og til gavn for de ansatte f.eks. prøvehandling, organisationsudviklingen, bøvli, kerneopgaven, arbejdsglæde, udvikling af arbejdskulturer."

Og hvordan gik det så?

Kredsen er centralt placeret i organisationsudviklingsprojektet, idet formanden er medlem af den lille såkaldte "kommissoriegruppe", der dels har skrevet kommissoriet for udviklingsprojektet, og nu er styregruppe for det videre forløb. Kredsformanden er samtidig formand for den endnu mindre gruppe, der kan bevilge penge til prøvehandling. Endelig har vi haft kommunaldirektøren på både et TR-møde og på vores internat for at fortælle om projektet, ligesom vi løbende har orienteret TR om udviklingen. Kredsen er også repræsenteret i det videre arbejde med workshopdage.

Skriftlig Beretning



Arbejdsforhold

Forståelsespapiret

I foråret 2019 skulle vi forhandle en ændring af Forståelsespapiret. Vi havde fokus på at få lavet en aftale, hvor der var fokus på gennemsigtighed, retfærdighed, et maksimalt undervisningstimetale, fleksibilitet, sikring af forberedelsestiden, opgaveoversigtens detaljeringsgrad og tid til AMR.

Vi havde lavet et stort forarbejde, hvor vi lavede en synoptisk opstilling af de udfordringer, vi så sammenholdt med vores daværende forståelsespapir og udvalgte kredses arbejdstidsaftalers forsøg på at løse de opstillede udfordringer. Vi ville på den måde præsentere vores forhandlingsmodpart for alternative løsninger. Det faldt totalt til jorden! Forvaltningen og skolelederne mente grundlæggende ikke, at der var grund til at ændre noget som helst. Derfor endte vi med følgende småjusteringer: Hver fuldtidsansat lærer skal tildeles mellem 3–5 dage (af de 10-15 elevfrie dage) af 8 timer pr. skoleår til langsigtet planlægning og efterbehandling af undervisningen. Læreren bestemmer, hvornår opgaverne mest hensigtsmæssigt løses. Antallet af dage drøftes i lokal-MED. Læreren registrerer tidsforbruget. Den prøveafvikling, der kan forudses ved udarbejdelse af **opgaveoversigten, skal medtages i denne**, mens der for udtræksfag og censorvirksomhed lokalt aftales mellem leder og medarbejder, hvordan den enkelte lærer frigøres for andre opgaver i nødvendigt omfang. For at have mulighed for at holde 4 ugers fri i sommerferien 2020 skal alle arbejde 29,6 timer mere i indeværende skoleår. Konkret blev det klaret ved, at fuldtidsansatte lærere/

børnehaveklasseledere tildeles ekstra 14,8 timer til individuel forberedelse og efterbehandling af undervisningen. Læreren/børnehaveklasselederen beslutter, hvor og hvornår opgaverne mest hensigtsmæssigt løses. Læreren registrerer tidsforbruget. Skolelederen har en rådighedspulje på 14,8 timer pr. fuldtidsansat lærer/børnehaveklasseleder. Efter drøftelser med de ansatte kan timerne bruges til kompetenceudvikling, pædagogiske projekter, pædagogiske dage, fællesforberedelse o. lign

Det var ikke meget, vi fik ud af det store forberedelsesarbejde.

Opgaveoversigter

Vi bad TR om at indsende opgaveoversigterne for alle børnehaveklasseledere og lærere i starten af skoleåret. Det var lidt problemer med forståelsen af den nye persondataforordning i forhold til, om de måtte udleveres til TR. Det blev stort set klaret, så vi nu har fået opgaveoversigter fra alle skoler minus 2.

En gennemgang af de enkelte skolars opgaveoversigter viser en bred vifte af måder at lave opgaveoversigter på. Kredsen bruger opgaveoversigterne til at følge arbejdets fordeling på den enkelte skole og på at kontrollere, om Forståelsespapiret og overenskomsten overholdes. Opgaveoversigterne tegner et præcist billede af, hvor meget der undervises ude på skolerne – og at det er meget forskelligt fra skole til skole. Det er bekymrende, at lærere på nogle skoler har en høj undervisningsmængde og dermed tilsvarende mindre tid til at forberede og efterbehandle undervisningen.

For alle de øvrige opgaver er det meget svært at få et billede af, hvilken tid der er til opgaverne. Hvad er det forventede tidsforbrug til eksempelvis klasselæreropgaven, efteruddannelse, vejledningsopgaver mv. Vi er bekendt med, at der på en del skoler er bagvedliggende "Forståelsespapirer", men er de fyldestgørende i forhold til at give de ansatte en idé om det forventede tidsforbrug? Der er enkelte områder, hvor kredsen har bedt TR indlede dialog – eksempelvis omkring det udvidede undervisningsbegreb i forbindelse med skolefester, lejrskoler, anderledes dage mv.

Skriftlig Beretning



Pædagogiske og didaktiske forhold

Folkeskolelovens formålsparagraf siger, at vi skal gøre eleverne så dygtige, som de kan blive. Lærernes mulighed for at løse denne opgave har i de seneste år været udfordret. Også i 2019 er lærernes mulighed for at sikre kvalitet i undervisningen blevet udfordret.

I oktober blev SkoleIntra udskiftet til fordel for AULA. Et IT-system, der endnu ikke er færdigudviklet og har store mangler. Dette til trods for, at der har været testskoler, som arbejdede med systemet før os andre. Samtidig skal lærerne bruge vigtig forberedelsestid til at lære nye arbejdsgange og udvikle nye måder at lave eksempelvis dokumentation, ugeplaner etc.

Slagelse Lærerkreds har søgt et samarbejde om implementeringen af AULA i Slagelse. I den forbindelse har vi også været i dialog med forvaltningen om brugen af privat NemID på skolerne. Det skal være frivilligt om den enkelte medarbejder ønsker at benytte sin private NemID i arbejdet. Derfor har kommunen også fundet andre veje at gå for medarbejderne. Men er alle medarbejderne gjort opmærksomme på den nye mulighed?

VL er lagt til side som et fælleskommunalt projekt. I stedet er der nu centralt fra fokus på kompetenceudvikling inden for inklusion.

Mange skoler har derudover nye projekter og indsatsområder, som alle på skolen skal bruge deres arbejdstid på. Der er som sådan ikke noget galt med indsatsområder, men forudsætningen for os er, at de er grundigt drøftet med og accepteret af lærerne, samt at der er afsat den nødvendige tid og de nødvendige midler.

Valgfag og linjer

På skolerne i Slagelse kommune blomstrer valg- og linjefagstilbuddene. Flere skoler har nu linjer til udkolings eleverne, og nogle skoler har tilmed talentklasser. Vi indhenter én gang om året en oversigt over skolernes valgfagstilbud. Der er stor forskel på, hvor mange valgfag de enkelte skoler tilbyder de unge. Enkelte skoler har sågar udliciteret undervisningen i deres valgfag til andre institutioner, imens andre holder opgaven hjemme på skolen.

Vi skal som fagforening interessere os for om lovgivningen og overenskomsten på området overholdes, og det forsøger vi.

Den understøttende undervisning læses fortsat af både lærere og pædagoger. Ressourcmodellen i Slagelse Kommune tildeles midler til den understøttende undervisning ud fra forudsætning om, at 50 % dækkes af lærere og 50 % dækkes af pædagoger. Det er op til den enkelte skole lokalt at afgøre, hvorvidt en lærer eller pædagog skal læse den understøttende undervisning. I Slagelse Kommune er der stor forskel på skolernes anvendelse af pædagoger i den understøttende undervisning. Andelen af de timer, der dækkes af en pædagog, svinger mellem 0 % og 76 %.

Byrådet undersøger i øjeblikket konsekvenserne af at ændre tildelingen til den understøttende undervisning. Slagelse Lærerkreds har fortsat den holdning, at understøttende undervisning bør læses af lærere. Skal der være kvalitet og mening med den understøttende undervisning, skal den jo netop have et fagligt indhold, der understøtter den undervisning, eleverne får.

Skriftlig Beretning



Pædagogiske og didaktiske forhold

Børne-ungepolitik

I foråret igangsatte kommunen arbejdet for at forny børneungepolitikken. Der blev på baggrund af workshop og gruppeinterview med udvalgte børn udarbejdet et forslag til ny børneungepolitik. Slagelse Lærerkreds fik høringsen stoppet bl.a. med det argument, at medarbejderne slet ikke var blevet hørt. I sensommeren igangsatte man derfor endnu en workshop – nu med deltagelse af både børn og medarbejdere. Herefter nedsatte kommunen en skrivegruppe bestående af 3 elever, 1 repræsentant fra Slagelse Lærerkreds og 2 konsulenter. Der blev på baggrund af elevernes udsagn udarbejdet et nyt forslag. Slagelse Lærerkreds forholder sig kritisk til dette forslag. Det har ikke været muligt under arbejdet i skrivegruppen at få ændret det, vi ønskede. Derfor må vi

sætte vores lid til, at politikerne læser vores hørings svar grundigt. Vi finder, at forslaget ikke giver meget plads til medarbejdernes professionelle dømmekraft, idet politikken opleves meget handlingsorienteret. Det fremgår ikke tydeligt, hvilke værdier, der skal gælde. Til gengæld opleves politikken, som en "tjekliste" over lærernes og ledernes arbejde.

I beskrivelsen af medarbejdernes og ledernes opgave og ansvar, er der helt generelt tale om selvfølgheligheder for en professionel lærer. Derfor kan politikken komme til at sende et signal til medarbejderne om, at de i dag ikke lever op til dette.

Samtidig savner vi, at politikken er mere værdibaseret. Vi savner, at politikken udviser tillid og tro på medarbejdernes professionelle dømmekraft.

Løn og ansættelsesforhold

Lønforhandlinger

For lærere og børnehaveklasseledere, psykologer, konsulenter og andre har vi en forhåndsftale om lokal løn, som i 2019 er løbet videre, så her er lokalløn udmøntet i forhold til denne. En lille del – cirka 800 pr. ansat – bliver udmøntet efter en lokal drøftelse mellem TR og skoleleder. Her er den overvejende tendens, at alle får det samme beløb. Vi har også enkelte medlemmer, der ikke er omfattet af en forhåndsftale, og for dem forhandler vi en gang om året. Resultatet denne gang blev enkelte tillæg og præciseringer.

Løntjek

I årets løntjekkampagne tilbød kredsens at komme ud på de enkelte skoler for at lave løntjek sammen med tillidsrepræsentanterne. Med tiden er det blevet sværere at læse sin egen lønseddel og dermed at gennemskue, om man får den korrekte løn.

Kredsens var ude på 12 skoler, som havde valgt at tage imod tilbuddet. Generelt skal det nævnes, at der er godt styr på lønnen i Slagelse Kommune. Enkelte lærere var dog indplaceret forkert på anciennitet og andre manglede tillæg, hvilket gav en ret betydelig efterbetaling. Det modsatte var også tilfældet – dog med meget små beløb, som ikke blev krævet tilbage.

Skriftlig Beretning



Kredsforhold

Kredsens økonomiske forhold

Kredsen har i en årrække haft underskud på årsregnskab. I 2018 blev det vendt til et overskud efter, at kredsen tog nogle nødvendige beslutninger på udgiftssiden. Regnskabet for 2019 ser i skrivende stund fint ud, og tegner til at give et pænt overskud.

Imidlertid er kontingentet ikke steget de sidste to år. De almindelige løn- og prisfremskrivninger svarer over to år til en kontingentstigning på ca. 15. kr. pr. måned, hvilket kredsen har valgt at hæve kontingentet med pr. 1. januar.

Kredsstyrelsesmedlemmernes frikøb er en af kredsens store udgiftsposter, der også reguleres i takt med lønstigningerne. Ligeledes vil et skift af formand også have nogle økonomiske konsekvenser for kredsen i og med, at vi ikke kan regne med at opretholde positionen som

næstformand i HovedMED. Det vil koste et kommunalt betalt frikøb af en betragtelig størrelse.

Persondataforordningen (GDPR)

Persondataforordningen har givet alle offentlige og private virksomheder stort arbejde med at beskrive, hvordan de lever op til den, og således også Slagelse Lærerkreds. Vi har kortlagt alle personlige data i kredsen ved systematisk at nedskrive alle arbejdsgange og -processer, hvor kredsen behandler personlige data, som fx hvordan/hvorfor disse data indhentes, hvordan de opbevares, hvem som har adgang, hvornår de slettes mv. Kredsen har endvidere vejledt TR i forbindelse med deres behandling af personlige data.

Sagsbehandling

Vores konsulent tager sig mest af den personlige sagsbehandling, hvor enkeltmedlemmer har spørgsmål eller problemer vedrørende barsel, arbejdstid, løn, sygefravær, afsked mv. Herudover tjenestemandspensionsberegninger og efterbetalingsager.

Konsulenten har deltaget i de omsorgssamtaler og tjenstlige samtaler, hvor medlemmet har ønsket det. Endvidere har konsulenten vejledt/sagsbehandlet i forbindelse med medlemmers sager i Jobcentret.

Herudover har der været implementering af GDPR, samt den nye ferielov.

Endelig har der været en del afskedigelsessager, primært pga. sygdom og nogle pga. manglende kompetencer. I nogle af afskedigelsessagerne indgår der fratrædelsesaftale, hvor kredskontoret forhandler de bedst mulige vilkår for medlemmer med HR-afdelingen.

Tillidsrepræsentanter (TR)

Det er ikke blevet nemmere at få tid og rum til TR-opgaverne, da udfordringerne i dagligdagen og mængden af opgaver ikke er blevet færre. TR'erne har i det forgangne år skullet forholde sig til skoleårets planlægning og prioriteringer, lærernes udfordringer måske især i forhold til arbejdsvilkårene for den enkelte lærer f.eks., når der tales om inklusion og arbejdet i TRIO'en. Og så er der alle spørgsmålene, der dukker op, når kommunaldirektøren og borgmesteren lancerer organisationsudviklingsprojekt og det nye begreb "prøvehandling". Da der er tale om ønsket af en kulturændring, er der brug for mange debatter og ikke mindst mulighed for at forstå, hvori ændringerne skal implementeres.

I december blev Lærerkommissionens rapport præsenteret på et landsdækkende TR-stormøde i Odense. I januar blev indholdet igen debatteret på et regionalt TR-møde i Køge, og på TR-møderne i Slagelse Lærerkreds har vi også jævnligt haft rapportens anbefalinger og DLF's forhandlingsstrategier op til drøftelse. Alt dette for at TR er orienteret så godt som muligt.

Det er et overordentligt vigtigt arbejde TR'erne hver dag gør for medlemmerne på alle niveauer!

Skriftlig Beretning



Kredsforhold

Det forpligtende kredssamarbejde

Med alle de udfordringer vi møder i samarbejdet med kommunerne og dagligdagen for alle medlemmer i DLF, er det givtigt at have et godt samarbejde med de nærliggende lærerkredse. Slagelse Lærerkreds har et forpligtende samarbejde med kredsene fra Sorø-Ringsted, Næstved, Faxe-Vordingborg, Lolland-Falster. Da dette samarbejde samtidig er her, vi har møde med hovedstyrelsesmedlem i DLF, Thomas Andreassen, mødes vi mandagen forud for hovedstyrelsens møde i hver måned. Samarbejdet er også indenfor de tre områder som er pædagogiske og arbejdsmiljø forhold samt kurser for videreuddannelse af TR'erne,

Skolelederne

I februar afholdt vi et møde for de to bestyrelser for at få formaliseret samarbejdet noget mere. Det var vældig gode drøftelser, og vi fik også nedsat en arbejdsgruppe, der fik etableret et valgmøde op til folketingsvalget. Men planen for et møde mellem bestyrelserne i august blev ikke til noget. Siden har samarbejdet begrænset sig

til få kaffemøder mellem de to formænd.

Pensionister

Vores aktive pensionistfraktion har i det forløbne år lavet et stort antal vedkommende og velbesøgte arrangementer for pensionerede lærere. Der har været diverse udflugter til seværdigheder, en efterårstur til Sønderjylland, gode foredrag og hyggelige sammenkomster på kredskontoret. Det er rart at se, at så mange pensionerede lærere fortsat føler en tilknytning til Slagelse Lærerkreds.

Men 2019 var også året, hvor Max og Connie Køhlert og Carsten og Inger-Margrethe Jørgensen trådte ud af pensionistudvalget efter rigtig mange års stort arbejde. De skal her have en stor tak for deres store indsats. De er blevet afløst af Rigmor Mehlsen, Hanne-Grethe Caspersen og Karl Sigsgaard.

Kommunale forhold

Kommunen generelt

Det politiske klima i Slagelse Kommune er i høj grad præget af, at kommunen de sidste mange år har hvilet på det spinkleste mulige flertal. Det giver ikke incitament til samarbejde men til fejlfinding, som kan øge chancerne for at flertallet tipper ved næste kommunalvalg. Det gør det vanskeligt for en faglig organisation at agere i det politiske minefelt, men vi har altid haft det grundsynspunkt, at vi har talt med alle, der har indflydelse på beslutninger, der kan have betydning for skoleområdet.

Budgettet

På trods af ovenstående bemærkninger formåede Byrådet at lave et budgetforlig for 2019 med deltagelse af 30 ud af 31 medlemmer. Budgetforliget havde ikke mindre end 59 punkter. Langt de fleste vedrørte ikke skoleområdet, nogle få berørte skoleområdet perifert primært i relation til undersøgel-

ser og fremtidige muligheder for ændrede arbejdsgange. Det eneste, der konkret og præcist var adresseret til skoleområdet var:

”Det igangsatte arbejde med et nyt forståelsespapir eller en egentlig arbejdstidsaftale mellem kommunen og lærerne følges tæt. Ønskerne til en sådan aftale fra politisk side er både respekt for lokale løsninger og metodefrihed, samt en effektiv udnyttelse af lærerressourcerne indenfor de eksisterende rammer og en mulighed for mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden for den enkelte lærer med udgangspunkt i den enkelte lærers ønsker.”

Det var en skuffende formulering, især fordi der ikke blev afsat midler til at lave en egentlig arbejdstidsaftale, der kunne give mulighed for at løse mange af problemer, vi oplevede på skolerne i relation til arbejdstiden. Formuleringen fik da heller ikke betydning for de minimale ændringer af Forståelsespapiret, vi fik indført i foråret 2019.

Skriftlig Beretning



Kommunale forhold

Organisationsudviklingsprojektet

I november 2018 blev kommissoriet for organisationsudviklingen endeligt politisk vedtaget. De centrale pejlemærker er:

1. Vi skaber bedre velfærd for borgeren
2. Vi skaber velfærd gennem arbejdsfællesskaber
3. Vi skaber velfærd ved at sætte arbejdsglæden i højsædet

Grundlæggende foldes de tre pejlemærker ud ved følgende overordnede mantraer:

- a. "Sikker drift og nytænkning"
- b. "Opgaven sætter holdet"
- c. "Mindre hierarki - mere netværk"
- d. "Mindre styring – mere ledelse"

Kredsens formand har siden starten af 2018 siddet i en lille styregruppe, som i januar nedsatte 4 arbejdsgrupper, der skulle beskrive forskellige elementer af organisationsudviklingen. Her deltog også en helt almindelig lærer. Henover foråret blev der også etableret over 20 café møder for alle ansatte i kommunen, hvor man kunne høre om udviklingsprojektet og komme med bud på den fremtidige struktur og organisering. Arbejdsgruppernes tilbagemeldinger og opsamlinger fra café møderne blev i efteråret brugt til at igangsætte arbejdet med at ændre kommunens administrative struktur, så den kan understøtte den fremtidige kulturændring i kommune: "Vi vil drive kommune på en helt ny måde."

Et af redskaberne til at forsøge at tænke anderledes og gøre tingene anderledes er via prøvehandling. Det er sat i gang. Alle ansatte, der irriteres, undrer sig eller drømmer om noget i relation til arbejdsgange og måder at udføre arbejdet på, har nærmest pligt til at lave en prøvehandling, hvor man afprøver noget nyt. Der er mulighed for at søge om midler til at igangsætte prøvehandling. De bliver behandlet et meget lille udvalg bestående af Frank Andersen, kommunaldirektør, Vibeke Dølmer Bedske, FTR for DJØF og Per Haugaard. Man kan også søge inspiration og hjælp på InSlag.

Det har været og er stadig en langvarig proces i relation til ny struktur, som især har hensat de centralt ansatte i stor usikkerhed om deres fremtidige job og rolle.

HovedMED

Det altdominerende emne på vores møder i HovedMED har naturligt nok været organisationsudviklingen. I forlængelse af den ovenfor nævnte utryghed indgik vi en aftale om ansættelsesgaranti for personer i stillinger, der blev nedlagt som konsekvens af organisationsudviklingen.

Der udover har vi især beskæftiget os med budget, status på arbejdsgruppernes arbejde, arbejdsmiljø og trivselsmåling, rekruttering og fastholdelse og rammerne for det fleksible ansættelsesstop.

I HovedMED har vi efter et strategimøde i foråret ændret vores mødeform, som skulle gøre arbejdet mere effektivt. I kortshed går det ud på, at vi har et månedligt informationsmøde af ½ times varighed, 4 årlige beslutningsmøder, et antal nedsatte arbejdsgrupper med stor autonomi og mulighed for at lave temamøder.

SektorMED for Skole

SektorMED for Børn og Unge har i maj 2019 været indbudt til at deltage i dialogmøde med det politiske udvalg, som led i planlægningen af budgettet for 2020 - 2023.

På de ordinære møder har vi arbejdet med procedure for medicinbehandling, udtalelse om medvirken i frikommuneforsøget helt eller delvist i brugen af de nationale test samt div. andre udtalelser. Så har der selvfølgelig været de faste punkter i årshjulet, som er arbejdsskader, APV'erne, trivselsundersøgelsen, elevferieplanen, retningslinje for lærerforflytninger, gensidig orientering, budget mv.

Endelig har vi brugt megen tid på organisationsudviklingsprojektet, hvor vi løbende er blevet orienteret om processen og herunder haft mulighed for at komme med input i det omfang, det har været muligt.

Skolechef Per Kensø forlod Slagelse Kommune i november og dermed også formandsposten i SektorMED for Børn og Unge. Dette gav en overgang usikkerhed om udvalgets fremtid. P.t. er det kommunaldirektør Frank Andersen, der er formand for udvalget.

Udvalget, som dækker over de 0-18-årige, har svært ved at have en fællesnævner. Det er derfor vigtigt, at vi hele tiden er opmærksom på, at de faste punkter, som ovenfor nævnt, fortsat er en del af MED-systemet. Derfor er der planlagt et møde i april, hvor vi skal arbejde med, hvad vi kan/skal bruge udvalget til i fremtiden.

Skriftlig Beretning



Kommunale forhold

Handicap og psykiatri

Samarbejdet i SektorMED for Handicap og Psykiatri (HP) har i altoverskyggende grad båret præg af den igangværende proces med organisationsudvikling og kommende kulturudvikling i Slagelse Kommune.

Senest har området mistet sin chef og fået Børn- og ungdomsdirektør Vini Lindhardt som formand for SektorMED i HP.

I den kommende tid skal der ses på et nyt organisationsdiagram og samarbejdsformer.

Medborgerpolitikken, rekruttering, ønske om udvikling af kommunens trivselsundersøgelse og fokus på det risikobaserede tilsyn, har alle været emner på årets møder. Af andre opgaver kan nævnes diverse høringssvar i forhold til budgetter m.m.

Der er flere igangværende arbejdsgrupper, som arbejder med bl.a. udviklingen af en seksualitetspolitik, deltidsansattes vilkår og samspillet mellem arbejdsglæde og fravær.

Der har været afholdt en temadag om arbejdsglæde for området TRIO-grupper, som inspiration til arbejdet i områdets lokale MED-udvalg.

Der har ligeledes været afholdt det gode og givende årlige dialogmøde for politikere, forvaltning, ledere, tillidsvalgte, SektorMED, interessegrupper/organisationer, samarbejdspartnere og ikke mindst borgere og brugere. Mødet giver en god indsigt i udfordringer, udvikling og ideer inden for sektorområdet. Dette møde kunne måske give inspiration og ønske om lignende arrangementer i andre sektorer. Måske ligefrem en prøvehandling værdig.

Arbejds miljøorganisationen

Arbejds miljøområdets arbejde foregår primært i AMR-netværket, det forpligtende kredssamarbejde imellem Slagelse Lærerkreds og de omkringliggende kredse, samt i den løbende vejledning og sparing med medlemmer, TR og AMR.

Det er lykkedes os at fastholde vores 4 gode årlige møder i AMR-netværket, hvor AMR løbende erfarings- og meningsudvekslinger på tværs af arbejdspladserne og de tillidsvalgte.

I AMR-netværket arbejder vi med og efter et AMR-årshjul baseret på faste og indkomne problemstillinger. Vi har blandt andet behandlet/drøftet: Samarbejdet mellem TR og AMR PUI, arbejds miljø og inklusionsarbejdet, Trivselsundersøgelsen, APV, Arbejdsskader og anmeldelser, Vold og trusler og AMR-rolle i MED-systemet

Desuden har vi på kreds kontoret taget fat i flere af de udfordringer som TR, AMR og kolleger møder i hverdagen.

Her er vi godt hjulpet af vores konsulent, og vi kan kun anbefale, at I henvender jer, så vi fælles kan arbejde for at forbedre vores arbejds miljø.

Fagpolitisk samarbejde

Repræsentanter for de faglige organisationer med ansatte i Slagelse Kommune og HovedMED's medarbejderrepræsentanter har møder forud for alle HovedMED-møder. Det er givtige møder, hvor vi kan drøfte dagsordenen og afstemme vores holdninger til de enkelte punkter, ligesom møderne giver mulighed for at drøfte, hvad der sker på arbejdspladserne i kommunen, som så kan være udgangspunkt for punkter til fremtidige møder i HovedMED. Desuden mødes fellestillidsrepræsentanterne én gang om måneden for at drøfte alle mulige forhold for medarbejderne i Slagelse Kommune. Det er også givtige møder.

Skriftlig Beretning



Kredsens repræsentationer

MED-systemet i Slagelse kommune:

HovedMED: Per Toft Haugaard

Kommissoriegruppen: Per Toft Haugaard

SektorMED for:

Børn og unge: Lisbet Rasmussen

Handicap og psykiatri: Klaus Kiaulen

Udvalg og arbejdsgrupper under kommunen:

Børn- og ungepolitik: Stine Leschly Schultz

Arbejdsgruppe om personalepolitik: Per Toft Haugaard

Arbejdsgruppe om organisationsudvikling: Per Toft Haugaard, Lisbet Rasmussen og Klaus Kiaulen

Arbejdsgruppe for ændring af MED-aftalen: Per Toft Haugaard

Udvalget om prøvehandling: Per Toft Haugaard

Feriefonden: Per Toft Haugaard